

基礎研 レポート

被用者の心身のストレス反応 働く目的、職場環境の影響

保険研究部 准主任研究員 村松 容子
e-mail: yoko@nli-research.co.jp

メンタルヘルス対策は、企業における健康増進政策の柱の1つである。2015年以降、常時雇用する労働者が50人以上の職場で「ストレスチェック」が義務づけられるようになった¹。ストレスチェックでは、基準に従って高ストレス状態の従業員を見つけて産業医との面談を勧める等、早期に対応するために利用される。

働くうえで、誰もが一定程度ストレスを抱えていると思われ、前稿「[被用者の心身のストレス反応 基本属性による違い](#)」では、性、年齢、職業や収入別に、心身のストレス反応の違いをみた。本稿では、これらの基本的な属性のほか、働く目的や働き方に対する考え方、現在の職場制度・風土がストレス反応に与える影響を重回帰分析を使って分析する。使用したデータは、ニッセイ基礎研究所が実施した「2018年度 被用者の働き方と健康に関する調査²」の個票データである。

1——心身のストレスは、性・年齢・職業によって違いがある

前稿では、「心身のストレス反応」に関する6つの指標（「活気」「イライラ感」「疲労感」「不安感」「抑うつ感」「身体愁訴」）それぞれについて、ストレスの高さで5段階評価し、基本属性別にもっともストレスが高いグループに分類された割合を比較した。

その結果、6つの指標すべてでストレスが「ふつう～低」だったのは全体の3割弱であり、残る7割の被用者は、いずれかの指標でストレスが「高～やや高」だった。男性と若年で「抑うつ」「身体愁訴」、女性と中年層で「活気」が高いことその他、「不安感」「抑うつ」「身体愁訴」は、若年ほど高いこと、男性は職業や年収によってストレス状況が異なっていたが、女性は職業や年収による顕著な差は見られなかったこと等、性・年齢によって特徴があった。

基本属性別の特徴も重要だが、ストレス要因があった場合に、それをどのように受け止め、それがもたらす心身のストレス反応にどのような影響を及ぼすかは、会社の都合を優先したいのか家庭を優先したいのか、収入を得ることが目的なのかキャリアを積むことが目的なのか、休暇を取得できる職

¹ 50人未満の職場においては、当分の間は努力義務とされている。

² 全国18～64歳の男女被用者を対象とするインターネット調査。2019年3月実施。サンプル数5,309。対象者の居住地域・男女・年齢が実態に近くなるように回収した。

場なのか等、就労目的や職場環境でも異なると考えられる。

2—「心身のストレス反応」は、働く目的や職場の制度・風土の影響も受ける

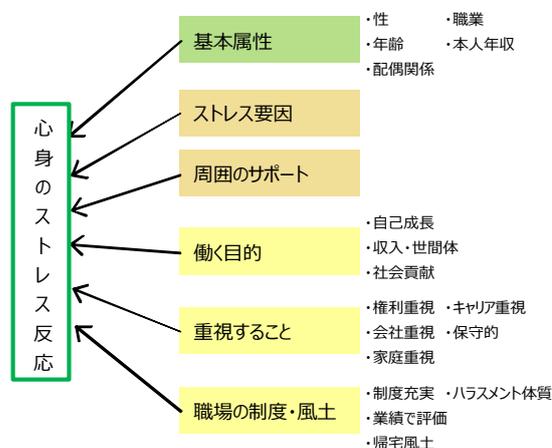
1 | 分析方法

今回の調査では、職業性ストレス簡易調査票と同じ質問項目のほか、就労に対する意識についての質問項目を多く含む。そこで、本稿では、「心身のストレス反応」を目的変数とし、(1)基本属性、(2)「ストレスの原因」や「周囲のサポート」のほか、(3)「就労についての考え方や職場の制度・風土」を説明変数とした重回帰分析を行った(図表1)。

目的変数である「心身のストレス反応」は、「職場ストレス簡易調査票」の結果から所定の算定方法に基づいて得点化した(点数が小さいほどストレスが高い)³。

説明変数は以下のとおりとした。(1)基本属性は、[前稿](#)の結果をふまえて、性⁴、年齢⁵、配偶関係⁶、職業⁷、本人年収⁸とした。(2)職場におけるストレスの状況として、「ストレスの原因」、および「周囲のサポート」面でのストレス度合を、「職場ストレス簡易調査票」の結果から所定の算定方法に基づいて得点化した(点数が小さいほどストレスが高い)⁹。さらに、(3)就労についての考え方や現状は、「働く目的」を「自己成長」「収入・世間体」「社会貢献」の3つの因子に、「働き方に対する考え方」を「権利重視」「会社重視」「家庭重視」「キャリア重視」「仕事負担回避」の5つの因子に、「職場の制度・風土」を、「制度充実」「業績で評価」「帰宅風土」「ハラスメント体質」の4つの因子に、それぞれ集約し、その結果を使った(因子得点が高いほどその志向が強い)。説明変数の詳細は、Appendixをご参照いただきたい。

図表1 分析イメージ



³ 「職場ストレス簡易調査票」の57項目の質問のうち29項目を使って、「心身のストレス反応」は、「活気」「イライラ感」「疲労感」「不安感」「抑うつ感」「身体愁訴」の6つの指標に整理することができる。6つの指標をそれぞれ所定の算定方法に基づいて得点化(ストレスが高い方から1~5点)し、その合計値を「心身のストレス反応得点」とする(ストレスが高い方から6~30点)。

⁴ 男性=1、女性=2

⁵ 18~64歳

⁶ 未婚=1、既婚(配偶者有)=2、既婚(離別)=3、既婚(死別)=4

⁷ 公務員=1、会社員=2、有期雇用(フルタイム)=3

⁸ 300万円未満=1、300~700万円未満=2、700万円以上=3、わからない・答えたくない=4

⁹ 「職場ストレス簡易調査票」の57項目の質問のうち17項目を使って、「ストレスの原因」は「心理的な仕事の負担(量)」「心理的な仕事の負担(質)」「自覚的な身体的負担度」「職場の対人関係でのストレス」「職場環境・風土によるストレス」「仕事のコントロール度」「技能の活用度」「仕事の適正度」「働きがい」の9つの指標に整理することができる。9つの指標はそれぞれ所定の算定方法に基づいて得点化(ストレスが高い方から1~最大5点)し、その合計値を「ストレスの要因得点」とする(ストレスが高い方から9~43点)。また、同調査の9項目を使って、「周囲のサポート」として「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「家族・友人からのサポート」の3つの指標に整理することができる。それぞれ所定の算定方法に基づいて得点化し、その合計値を「周囲のサポート得点」とする(ストレスが高い方から3~15点)。

2 | 分析結果

重回帰分析の結果を図表2に示す。

「心身のストレス反応」を低くする(すなわち、心身のストレス反応得点を高くする)要素は、「ストレスの原因」「周囲のサポート」によるストレスが低いこと(すなわち、これらのストレス得点が高いこと)、働く目的が「自己成長」であること、職場の制度・風土が「制度充実」「業績で評価」であることとなった。働き方に対する考え方が「会社重視」でもやや「心身のストレス反応」を低くする。

逆に、「心身のストレス反応」を高くする(すなわち、心身のストレス反応得点を低くする)要素は、働く目的が「収入・世間体」であること、職場制度・風土が「ハラスメント体質」であることだった。

[前稿](#)において、若年で心身のストレス反応が全般的に高く、高齢で全般的に低い等、年齢による差が大きかったことから、30歳未満と50歳代に分けて重回帰分析を行った。その結果、50歳代の心身のストレス反応は、全年齢計(図表2)と比べて、働く目的や職場制度・風土における多くの因子と関連していた。一方、30歳未満では、全年齢計や50歳代と比べて働く目的や働き方に対する考え方や職場制度・風土と関連する因子は少なかった。

図表2 心身のストレス反応(得点)についての
重回帰分析の結果(全年齢 N=5,309)

		標準化係数β
レ ス ス ト	ストレスの原因(得点)	0.38 ***
	周囲のサポート(得点)	0.15 ***
働 的 く 目 的	自己成長	0.06 ***
	収入・世間体	-0.07 ***
	社会貢献	-0.00
す 働 る き 考 方 え に 方 対	権利重視	-0.02
	会社重視	0.02 *
	家庭重視	0.01
	キャリア重視	0.00
	仕事負担回避	-0.00
度 職 ・ 場 風 制 土	制度充実	0.05 ***
	業績で評価	0.03 **
	帰宅風土	0.02
	ハラスメント体質	-0.09 ***

図表3 30歳未満(N=937)と50歳代(N=1,375)の比較

		標準化係数β	
		30歳未満	50歳代
レ ス ス ト	ストレスの原因(得点)	0.33 ***	0.38 ***
	周囲のサポート(得点)	0.11 ***	0.17 ***
働 的 く 目 的	自己成長	0.00	0.08 ***
	収入・世間体	-0.08 *	-0.05 *
	社会貢献	-0.06	0.08 ***
す 働 る き 考 方 え に 方 対	権利重視	0.04	-0.03
	会社重視	0.06	0.01
	家庭重視	0.07 **	-0.03
	キャリア重視	0.03	0.02
	仕事負担回避	0.01	0.00
度 職 ・ 場 風 制 土	制度充実	0.02	0.08 ***
	業績で評価	0.01	0.05 *
	帰宅風土	-0.04	0.02 *
	ハラスメント体質	-0.10 ***	-0.09 ***

(注1) *p<0.1、**p<0.05、***p<0.01

(注2) 性、年齢、配偶関係、職業、本人年収は調整済

(注3) 「心身のストレス反応(得点)」「ストレスの原因(得点)」「周囲のサポート(得点)」は得点が小さいほどストレスが高いと定義

3—まとめ

まず、ストレスの原因が多いことや、周囲のサポートが少ないことは、心身のストレス反応に強く影響していることが確認できた。さらに、これらの影響を排除しても、働く目的や職場の制度・風土はストレス反応に影響すること、その一方で、働き方に対する考え方はあまり影響していないことがわかった。

全年齢計の働く目的では、「仕事を通じて新たなことに挑戦したい」「キャリアや資格、能力を仕事に活かしたい」等、その仕事をすることに価値を見出している人ではストレスは相対的に低く、「人並みの生活ができるぐらいに収入を得たい」「働かないと家族に迷惑がかかる」等の「収入・世間体」を目的としている人ほどストレスは高かった。職場の制度・風土をみると、「制度充実」「業績で評価」でストレスは低く、「ハラスメント体質」の職場でストレスが高かった。

30歳未満と50歳代を比較すると、30歳未満は、心身のストレス反応に影響する要因は「ストレスの原因」や「周囲のサポート」の他、職場が「ハラスメント体質」かどうかに関連し、全年齢計と比べて、働く目的や職場制度・風土に影響されない傾向が見られた。一方、50歳代では、働く目的や職場の制度・風土にも影響される傾向があった。

心身のストレス反応の軽減には、ストレスの原因を減らすことや周囲のサポートを充実させること、ハラスメント体質の解消の他、仕事を単なる収入を得る手段というだけでなく、仕事に対する価値を見出せるよう働きかけること、業績で公平な評価を行うことや、両立支援制度等の職場の制度の充実等が有効と考えられる。若年は、全年齢計と比べて働く目的や職場の制度・風土との関連が低かったことから、全年齢計と比べてよりストレスの原因を減らすことや周囲のサポートを充実することに力を入れることが肝要である可能性がある。

Appendix—「働く目的」「働き方に対する考え方」「職場制度・風土」の因子分析結果

(1) 就労についての考え方や現状（働く目的、働き方に対する考え方、職場制度・風土）

この調査では、働く目的に関する12項目の考え方をあげ、それぞれどの程度あてはまるか「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらともいえない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の5段階で尋ねた。得られた回答について因子分析を行ったところ3つの因子に集約できた。それぞれを構成する質問項目から「自己成長」「収入・世間体」「社会貢献」と呼ぶことにする（付表1）。

次に、働き方に対する考え方に関して17項目をあげ、それぞれどの程度あてはまるか上記同様5段階で尋ね、得られた回答について因子分析を行ったところ5つの因子に集約できた。それぞれを構成する質問項目から、「権利重視」「会社重視」「家庭重視」「キャリア重視」「仕事負担回避」と呼ぶことにする（付表2）。

最後に、職場の制度や風土について12項目をあげ、それぞれどの程度あてはまるかについても5段階で尋ね、得られた回答について因子分析を行ったところ、4つの因子に集約できた。それぞれ「制度充実」「業績で評価」「帰宅風土」「ハラスメント体質」と呼ぶことにする（付表3）。

付表1 働く目的についての因子分析結果

	因子1 自己成長	因子2 収入・世間体	因子3 社会貢献
仕事を通じて新たなことに挑戦したい	0.82	0.04	0.15
キャリアや資格、能力を仕事に活かしたい	0.81	0.14	0.13
仕事を通じて人間関係を広げたい	0.79	0.06	0.24
仕事を通じて生活を楽しまたい	0.74	0.15	0.27
人並みの生活ができるぐらいに収入を得たい	0.19	0.62	0.11
働かないと家族に迷惑がかかる	0.06	0.61	0.09
卒業したら、みんな働くものだ	0.06	0.52	0.23
裕福な暮らしをするために十分に稼ぎたい	0.38	0.51	0.08
働かないと世間体が悪い	0.07	0.41	0.13
経済的な問題がなければ、働かない	-0.13	0.30	-0.15
会社や同僚の役に立ちたい	0.36	0.21	0.78
人から感謝される仕事がしたい	0.38	0.31	0.54
固有値	4.48	1.88	1.07
累積寄与率%	24.71	39.17	49.08

付表2 働き方に対する考え方についての因子分析結果

	因子1 権利重視	因子2 会社重視	因子3 家庭重視	因子4 キャリア重視	因子5 仕事負担回避
女性が高い地位や管理職についてもかまわない	0.754	0.048	0.033	0.004	-0.008
能力や成果に応じて評価されるべきだ	0.642	0.103	0.087	0.141	0.034
仕事をするなら、やりがいよりも家庭や日常生活との両立のしやすさを重視する	0.535	-0.13	0.105	0.038	0.475
男性も少なくとも数週間～数か月は育児休暇を取るべきだ	0.479	0.006	0.166	0.13	0.092
女性は、専業主婦として家庭に専念するより、少しでも働いているべきだ	0.337	0.209	0.042	0.097	0.019
就業後に予定があっても、急な仕事があれば残業すべきだ	0.096	0.615	0.079	0.058	0.032
会社員なら、会社都合の転勤や配置転換もやむを得ない	0.093	0.595	0.065	0.162	-0.047
家族との時間を多少犠牲にせざるをえなくても、仕事で成功したい	-0.158	0.553	0.056	0.412	-0.146
会社等の組織に所属していきたい	0.188	0.486	0.063	-0.214	0.156
夫が転勤になったら、家族も一緒に行くのが望ましい	0.159	0.125	0.829	0.04	0.171
妻が転勤になったら、家族も一緒に行くのが望ましい	0.188	0.106	0.761	0.084	0.113
会社や組織に属さずに、個人の力を活かして働きたい	0.022	0.005	0.06	0.651	0.043
キャリアアップのためには、転職をすることに抵抗はない	0.315	0.095	0.065	0.507	-0.086
やりたい仕事ができれば、年収や会社の知名度・規模にはこだわらない	0.237	0.117	0.024	0.371	0.114
管理職など責任を伴う仕事はできるだけ避けたい	0.318	-0.124	0.062	-0.057	0.495
女性は子どもができれば、家庭を優先するのが望ましい	-0.044	0.132	0.325	0.113	0.445
年功序列は守るべきだと思う	-0.109	0.338	0.129	0.009	0.379
固有値	3.52	2.12	1.71	1.42	1.07
累積寄与率%	11.88	20.96	29.59	36.27	41.77

付表3 勤務先の評価や職場の制度・風土についての因子分析結果

	因子1 制度充実	因子2 業績で評価	因子3 帰宅風土	因子4 ハラスメント体質
仕事と育児や介護を両立するための制度が整っている	0.927	0.079	0.109	-0.05
仕事と育児や介護を両立するための制度があり、必要な人はお おむね利用できる	0.895	0.096	0.113	-0.046
セクハラやパワハラを受けた場合に相談できそうな窓口がある	0.587	0.137	0.035	0.03
有給休暇は取得しやすい	0.396	0.11	0.343	-0.145
年齢に関係なく、業績で公平に評価されている	0.179	0.85	0.104	-0.132
男女に関係なく、業績で公平に評価されている	0.209	0.827	0.1	-0.193
残業の必要がないときは、他者が残業していても終業時間に帰 宅することができる	0.131	0.116	0.971	-0.158
働くうえで、性別を理由として不利益を被ったと感ずることがある	-0.019	-0.137	-0.13	0.612
セクハラやパワハラを見聞きすることがある	0.027	-0.167	-0.031	0.492
正社員の入れ替わりが激しい	-0.082	0.029	-0.061	0.456
長時間働く人が評価されやすい	-0.016	-0.038	-0.004	0.413
職場での忘年会や歓送迎会などの行事はなるべく参加したい	0.285	0.222	-0.01	-0.039
固有値	3.467	1.841	1.278	1.031
累積寄与率%	19.536	32.563	41.971	51.16

(2) 使用した変数の記述統計量

付表4 記述統計量

		平均値	標準偏差	最小値	最大値	備考
性別	男性	0.58	0.49	0	1	
	女性	0.42	0.49	0	1	
年齢		42.60	11.27	18	64	
未既婚	未婚	0.44	0.50	0	1	
	既婚(配偶者有)	0.47	0.50	0	1	
	既婚(離別)	0.08	0.26	0	1	
	既婚(死別)	0.01	0.09	0	1	
職業	公務員	0.13	0.33	0	1	
	正社員	0.72	0.45	0	1	
	有期雇用(フルタイム)	0.15	0.36	0	1	
本人年収	300万円未満	0.28	0.45	0	1	
	300～700万円未満	0.44	0.50	0	1	
	700万円以上	0.16	0.36	0	1	
	わからない・答えたくない	0.13	0.33	0	1	
ストレス	ストレス要因	26.16	4.41	9	43	数値が小さいほどストレス要因が多い
	周囲のサポート	7.69	2.80	3	15	数値が小さいほど周囲のサポートが少ない
働く目的	自己成長	0.00	0.93	-2.735	2.677	
	収入・世間体	0.00	0.83	-3.698	2.552	
	社会貢献	0.00	0.84	-3.381	2.586	
働き方に対する考え方	権利重視	0.00	0.87	-3.618	2.450	
	会社重視	0.00	0.84	-3.166	3.327	
	家庭重視	0.00	0.89	-3.210	3.130	
	キャリア重視	0.00	0.79	-2.870	2.765	
	仕事負担回避	0.00	0.74	-3.453	3.114	
職場の制度・風土	制度充実	0.00	0.96	-2.442	2.328	
	業績で評価	0.00	0.92	-2.895	2.617	
	帰宅風土	0.00	0.99	-3.213	2.161	
	ハラスメント体質	0.00	0.76	-2.150	2.550	